

## GOVERNMENT OF PUDUCHERRY

## LABOUR DEPARTMENT

(GO. Rt. No. 157/Lab/AIL/J/2013, dated 31st October 2013)

## NOTIFICATION

Whereas, the award in I.D. No. 15/2012, dated 23-7-2013 of the Labour Court, Puducherry in respect of the industrial dispute between the management of M/s. Abirami Soap Works, Puducherry and its workman Thiru P. Thanakode, over non-employment has been received;

Now, therefore, in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (Central Act XIV of 1947) read with the notification issued in Labour Department's G.O. Ms. No. 20/91/Lab./L, dated 23-5-1991, it is hereby directed by Secretary to Government (Labour) that the said award shall be published in the official gazette, Puducherry.

(By order)

S. THAMMU GANAPATHY,

Under Secretary to Government (Labour).

## BEFORE THE LABOUR COURT AT PUDUCHERRY

*Present :* Thiru T. MOHANDASS, M.A., M.L.,  
Presiding Officer, Labour Court.

*Tuesday, the 23rd day of July 2013*

## I.D. No. 15/2012

P. Thanakode . . . Petitioner

*Versus*

The Managing Director,  
Abirami Soap Works,  
Korkadu, Puducherry . . . Respondent

This industrial dispute coming on 9-7-2013 for final hearing before me in the presence of Thiruvalargal L. Vinoba and S. Ashok Kumar, Advocates for the petitioner, Thiru R. Ilancheliyan and Ms. R. Thilagavathi, Advocates for the respondent, upon hearing both sides, upon perusing the case records, after having stood over for consideration till this day, this court passed the following:

## AWARD

This industrial dispute arises out of the reference made by the Government of Puducherry, *vide* G.O.Rt. No. 69/AIL/Lab./J/2012, dated 12-4-2012 of the Labour Department, Puducherry to resolve the following dispute between the petitioner and the respondent, *viz.*,

(1) Whether the demand of Thiru P. Thanakode against the management of M/s. Abirami Soap Works, over non-employment is justified?

(2) If justified, to what relief the petitioner is entitled to?

(3) To compute the relief, if any, awarded in terms of money, if it can be so computed?

2. The petitioner, in his claim statement, has averred as follows:

The petitioner was working in the respondent industry as permanent worker for the past four years. The respondent with arbitrary power, kept the workmen at his mercy depriving of the appointment orders, status and privileges of the permanent workmen and such act come under unfair labour practice on the part of the respondent as per the provisions of Industrial Disputes Act. Eventhough the petitioner is working for the past four years, he was not provided with proper salary slip, identity card and he was not allotted P.F. So the petitioner with the help of union, agitated against the respondent. The petitioner agitated before the respondent for all the basic amenities and needs of the workers through the union, by which he gathered the displeasure of the management.

On 7-10-2009 a show cause notice was issued to the petitioner stating that on 6-10-2009 two of the employees were in rest after consuming alcohol during the duty hours and when this was enquired, the petitioner along with more than 20 workers entered the Manager room and obstructed the authorities by using filthy language. On 19-10-2009 the petitioner submitted his explanation denying the charges levelled against him. The respondent acknowledging the explanation of the petitioner suspended him from 7-10-2009. The respondent further after lapse of four months, initiated enquiry on 27-3-2010 and as a result of enquiry, the petitioner was found guilty and hence on 25-10-2010 the petitioner was terminated. There is no fair play of justice in conducting the domestic enquiry and it is only organised by the respondent in order to put out the petitioner deceitfully fabricating the false evidences. The petitioner raised conciliation on 17-8-2011 and on receipt of the representation, the conciliation was initiated and ended in failure and therefore the petitioner came before this court on reference as stated above.

3. In the counter statement, the respondent has stated as follows:

On 6-10-2009 two of the workers, namely G. Vijay and G. Elumalai were found drunk and sleeping in the rest room during working hours. Therefore, both of

them were caught and brought before the General Manager of the respondent company. The petitioner, in support of those drunken worker, mobilised other workers, who were working and scuffled with the management and created law and order situation. To control the situation, the police personnel were called upon and the petitioner along with other workers forcibly sent out the drunken workers to avoid any medical examination. As far as the petitioner is concerned, he does not have any legal right to interfere in the management action and therefore, the show cause notice, dated 7-10-2009 was issued calling for his explanation. His reply was found false and evasive. Therefore, considering the grievous misconducts committed by the petitioner, he was placed under suspension with effect from 9-11-2009.

The petitioner upon issue of the suspension order, instigated the other workers and prevented them from doing their lawful duty and created law and order situation and indulged in illegal strike. Though the petitioner was placed under suspension, he forcibly entered into the factory and instigated violence and caused extensive damage to the properties of the respondent company. To control the situation, the respondent was forced to seek appropriate remedy from the Hon'ble High Court, Madras in W.P. No. 23451/2009. However, the petitioner, disobeying the direction of the Hon'ble High Court, continued his unlawful acts and therefore the Superintendent of Police (South) passed proceedings, dated 22-11-2009 restraining the petitioner from committing such unlawful acts. Hence, for the above misconducts, the disciplinary action was taken.

The petitioner was issued with a charge sheet, dated 28-12-2009 and then the enquiry was conducted and the Enquiry Officer submitted his enquiry report, dated 23-8-2010, finding the charges framed against the petitioner were proved. Based on the enquiry report, the petitioner was issued with a second show cause notice, dated 22-9-2010. The petitioner gave evasive explanation and alleged only the proceedings of the enquiry conducted by the Enquiry Officer. Therefore, in such a situation, his services were terminated by an order, dated 25-10-2010. In the above circumstances, the action taken by the respondent against the petitioner is well within the parameter of law and the punishment given to him is in proportion to the misconducts committed by him. Hence, the respondent prays for dismissal of the industrial dispute.

4. On the side of the petitioner, PW.1 was examined and Ex.P1 to Ex.P6 were marked. On the side of the respondent, RW.1 and RW.2 were examined and Ex.R1 to Ex.R17 were marked through RW.1 and Ex.R18 to Ex.R25 were marked through RW.2.

5. *The point for determination is:*

Whether the industrial dispute can be allowed?

6. *On the point:*

The contention of the petitioner is that he has been working in the production section in the respondent company for the past four years as permanent worker and the respondent with arbitrary power kept the petitioner at his mercy depriving of the appointment orders, status and privileges of the permanent workman and on 7-10-2009 he was resisted from entering the industry premises and show cause notice was issued with the false allegation that he along with 20 members approached the management on 6-10-2009 and indulged in unauthorised activities which may disturb the industrial peace and the respondent's main aim is to put out him at once. In order to prove his contention, the petitioner examined himself as PW.1. PW.1 in his evidence has deposed as stated in the claim statement.

7. *Per contra*, the contention of the respondent is that on 6-10-2009 two of the workers namely G. Vijay and G. Elumalai were found drunk and sleeping in the rest room during working hours and therefore, both of them were caught and brought before the General Manager of the respondent company and the petitioner, in support of those drunken worker, mobilised other workers, who were working and scuffled with the management and created law and order situation and to control the situation, the police personnel were called upon and the petitioner along with other workers forcibly sent out the drunken workers to avoid any medical examination and as far as the petitioner is concerned, he does not have any legal right to interfere in the management action and therefore, the show cause notice, dated 7-10-2009 was issued calling for his explanation and his reply was found false and evasive and therefore, considering the grievous misconducts committed by the petitioner, he was placed under suspension with effect from 9-11-2009. In order to prove his claim, the General Manager of the respondent company was examined as RW.1.

8. According to RW.1, the charge against the petitioner is that on 6-10-2009 two of the workers, namely G. Vijay and G. Elumalai were found drunk and sleeping in the rest room during working hours and therefore, both of them were caught and brought before the General Manager of the respondent company and the petitioner, in support of those drunken worker, mobilised other workers, who were working and scuffled with the management and created law and order situation. RW.1 further deposed that the petitioner abused the respondent and spoiled the industrial harmony and peace and personally attacked the management by giving threats to the life of the executives.

9. The contention of the petitioner is that no such occurrence had occurred as stated by the respondent and the evidence was created with ulterior motive to terminate the workman at once and the respondent in order to put an end to the legitimate his union activities, fabricated the charge sheet stating that he was indulging in mischievous act.

10. On the side of the respondent, the copy of the enquiry proceedings of the employees by name Elumalai was marked as Ex.R19. A perusal of Ex.R19 reveals that for the charge against the said Elumalai that he was found drunk in the working hours, an enquiry was conducted and during the enquiry, the said Elumalai admitted that he consumed alcohol and slept in the working hours and the same was found by the General Manager, who warned him. The said Elumalai also admitted in the enquiry proceedings that since he along with 3 others were suspended, they conducted the strike and on 23-11-2009 the police came and removed the employees, who were involved in violent activities and he also assured that he will not involve any such activity and he admitted his misconduct and he did not want to continue with the enquiry proceedings. RW.1 has also marked the copy of the enquiry report of Elumalai as Ex.R21 and enquiry of report of Vijay as Ex.R24. Based on Ex.R21 and Ex.R24, the said Elumalai and Vijay have been relieved from their service and they also got their legal dues and *ex gratia* payments under Ex.R20 and Ex.R23. In the above circumstances, the allegation of the petitioner that no such incident occurs in the respondent factory cannot be accepted.

11. In order to prove that the petitioner has created law and order problem in the factory premises along with some other employees, RW.1 has marked the copy of writ order passed by the Hon'ble High Court, Madras as Ex.R5 and Ex.R6. A perusal of Ex.R5 and Ex.R6 reveals that the respondent has filed a writ against the petitioner and others directing the respondents No.1 to 3 in the said writ to provide police protection to their factory and also direct the striking workers including the petitioner herein to be away from 500 yards from their factory and Hon'ble High Court has allowed the said petitioner and also directed the petitioner and others to conduct the dharna and agitation beyond 100 meters from the premises of the factory.

12. According to RW.1, the petitioner abused the respondent and spoiled the industrial harmony and peace and personally attacked the management by giving threats to the life of the executives and he distributed the handbills, posters and so on with an ulterior motive of instigating violence in the factory. In order to prove the said aspect, the respondent has marked the copy of the letters sent to the Asst. S.I. of Police, Karikalampakkam Police Station as Ex.P13 to

Ex.P16. A perusal of Ex.P13 to Ex.P16 reveals that the respondent has sent complaints to the Asst. S.I. of Police, Karikalampakkam Police Station that the petitioner and some other employees have started threatening General Manager for want of their in justify demands to meet with or to be ready to face the consequences, however, they have threatened that they also can go to any extent, even to murder the General Manager and they requested the police protection to maintain the law and order problem and to safeguard company property. Based on the said complaint, a case in Cr. No. 72/2012 u/s.502 IPC and 6 of PDPP Act was registered against the petitioner and three others as could be seen from Ex.R17. RW.1 has also produced the copy of the handbills and posters along with Ex.P13 and Ex.R16, which are unwarranted and very offensive language and the same would make a threatening call and causing personal damages to the General Manager PW.1 and other executives of the respondent company. From the documents under Ex.P5 and Ex.P13 to Ex.P14, it can be seen that the petitioner and some other employees created law and order problem and also pasted handbills and posters as against PW.1 and other executives of the respondent company. The messages spread out through the handbills under Ex.R13 and Ex.R16 create not only tension among the workers and also tarnish the image of executives of the respondent company and the act of the petitioner also tantamount to criminal intimidation, abetment and contempt, causing damage, attempting to spoil peace and tranquility, defamatory and so on. In the above circumstances, the respondent has rightly conducted the domestic enquiry against the petitioner.

13. The learned counsel for the petitioner has submitted that the Enquiry Officer, who conducted the enquiry also acted biased to benefit the management and certain documents were not produced by the management, which are vital for the petitioner to disprove the charges levelled against him. He further submitted that the petitioner was not allowed to have the defence assistance of his own choice and even the petitioner is deprived of the right of cross-examining the respondent's witness.

14. On perusal of records, it is seen that the petitioner was issued with a charge sheet under Ex.R7, calling for his explanation regarding the charges mentioned in it and then the respondent has conducted the enquiry and the petitioner has participated in the said enquiry and he was furnished with copy of all the documents filed by the management. The main argument of the petitioner is that he was not permitted to engage his co-employee by name Sivachandran to defend his

case in the domestic enquiry. The said claim was refused since the domestic enquiry was pending against the said Sivachandran. The Enquiry Officer has rightly rejected this plea and hence in this score the respondent cannot say that the denial of co-employee to defend his case lead to violation of principles of natural justice. A perusal of records further shows that on the side of the management four witnesses were examined and they were cross-examined by the petitioner and then on the side of the petitioner, three witnesses have been examined and they were also cross-examined by the management, as could be seen from the copy of the proceedings under Ex.R25, and after completion of enquiry proceedings, the Enquiry Officer submitted his enquiry report under Ex.R9 and then the respondent sent a second show cause notice under Ex.R10 calling for his explanation regarding the punishment and the petitioner submitted his reply under Ex.R11 and not satisfied with the reply submitted by the petitioner, the respondent has terminated the service of the petitioner under Ex.R12. Ex.P7 to Ex.P12 would clearly prove that the enquiry conducted by the Enquiry Officer is fair and proper and sufficient opportunities have been given to the respondent/petitioner, who utilised the same. In the above circumstances, the contention of the petitioner that the Enquiry Officer has not conducted the enquiry in a fair and proper manner cannot be accepted.

15. The petitioner has claimed that the punishment is not proportionate to the misconduct attributed by him. But the version of RW.1 as to the messages spread out through the handbills under Ex.R13 and Ex.R16 create not only tension among the workers and also tarnish the image of executives of the respondent company and the act of the petitioner also tantamount to criminal intimidation, abetment and contempt, causing damage, attempting to spoil peace and tranquility, defamatory and so on, the management would not have imposed minimum punishment as the proved misconduct was of serious nature which resulted in loss of confidence on the petitioner. Considering the above aspects, this court feels that in the domestic enquiry fair opportunity was given to the petitioner by allowing him to cross-examine the management witnesses to defend him and the independent Enquiry Officer, having conducted a fair and proper enquiry in accordance with law by adopting the principles of natural justice, had concluded that the petitioner is guilty of the charges levelled against him by Ex.R9, the enquiry report and hence it was not against the principles of natural justice. Since the management apprehended unsafely due to the serious misconducts of the petitioner more particularly due to the threat made by him to RW.1 and the other executives of the respondent company, the respondent

has lost confidence on the petitioner, as the act of the petitioner is detrimental to the discipline and security of the establishment. Therefore, the above situation created a ground for loss of confidence and hence this court feels that the petitioner has lost the right of reinstatement in this case. It is pertinent to refer the following decision which is relevant to this case:

*2001 3 CLR Page 592 :*

“Substantial contention on the merits of the case by the employer in these appeals is that the finding of loss of confidence in the employee by the labour court has been reversed in appeal by the Industrial Court on unreasonable grounds. What must be pleaded and proved to invoke the aforesaid principle is that (i) the workman is holding a position of trust and confidence; (ii) by abusing such position, he commits acts which results in forfeiting the same; and (iii) to continue him in service would be embarrassing and inconvenient to the employer or would be detrimental to the discipline or security of the establishment. All these three aspects must be present to refuse reinstatement on ground of loss of confidence. Loss of confidence cannot be subjective based upon the mind of the management. Objective facts which would lead to a definite inference of apprehension in the mind of the management regarding trust-worthiness or reliability of the employee must be alleged and proved. Else, the right or reinstatement ordinarily available to the employee will be lost”.

16. According to the petitioner, he was working for the past four years as permanent worker in the respondent. Eventhough the petitioner was terminated from service for the proved misconduct, his family should not get suffered. In view of the same, the petitioner can be awarded any monetary compensation, which would meet ends of justice. The point is answered accordingly.

17. In the result, this industrial dispute is partly allowed and the petitioner is not entitled for reinstatement with continuity of service, back wages and other statutory benefits. However the respondent is directed to pay a sum of ₹ 80,000 (Rupees eighty thousand only) towards monetary compensation. No costs.

Typed to my dictation, corrected and pronounced by me in the open court on this the 23rd day of July 2013.

**T. MOHANDASS,**  
Presiding Officer,  
Labour Court, Puducherry.

*List of witness examined for the petitioner :*

PW.1 — 20-3-2013 — Thanakode

*List of witnesses examined for the respondent :*

RW.1 — 27-5-2013 — Sanjay Madan

RW.2 — 21-6-2013 — G. Suresh

*List of exhibits marked for the petitioner :*

Ex.P1 — Letter of assurance by the Chairman, dated 7-2-2009.

Ex.P2 — Representation to Labour Commissioner, dated 20-3-2009.

Ex.P3 — Representation letter, dated 23-3-2009.

Ex.P4 — Representation to the Labour Commissioner, dated 4-5-2009.

Ex.P5 — Representation to Outpost Police Station, dated 6-10-2009.

Ex.P6 — Representation to Villianur Police Station, dated 14-10-2009.

*List of exhibits marked for the respondent :*

Ex.R1 — Show cause notice issued to the petitioner, dated 7-10-2009.

Ex.R2 — Reply letter, dated 19-10-2009 submitted by the petitioner.

Ex.R3 — Suspension order issued to the petitioner, dated 7-11-2009.

Ex.R4 — Suspension order returned with postal cover with remarks

Ex.R5 — Order of Hon'ble High Court, Madras, dated 17-11-2009

Ex.R6 — Proceedings of the Superintendent of Police, dated 22-11-2009.

Ex.R7 — Charge sheet issued to the petitioner, dated 28-12-2009.

Ex.R8 — Charge sheet returned with postal cover with remarks.

Ex.R9 — Enquiry report, dated 23-8-2010

Ex.R10 — Second show cause notice issued to the petitioner, dated 22-9-2010.

Ex.R11 — Reply letter submitted by the petitioner, dated 15-10-2010.

Ex.R12 — Termination order of the petitioner, dated 25-10-2010.

Ex.R13 — Complaint given by the respondent to the Sub-Inspector of Police, dated 29-9-2009.

Ex.R14 — Complaint given by the respondent to the Sub-Inspector of Police, dated 18-3-2009.

Ex.R15 — Complaint given by the respondent to the Sub-Inspector of Police, dated 29-12-2011.

Ex.R16 — Complaint given by the respondent to the Sub-Inspector of Police, dated 20-4-2012.

Ex.R17 — Copy of first information report, dated 10-5-2012.

Ex.R18 — Copy of the letter given by G. Elumalai to the respondent, dated 5-5-2010.

Ex.R19 — Copy of the enquiry proceedings of G. Elumalai, dated 3-4-2010.

Ex.R20 — Copy of settlement of Elumalai, dated 5-5-2010.

Ex.R21 — Copy of the enquiry report of Elumalai, dated 7-5-2010.

Ex.R22 — Copy of the letter given by G. Vijay to the respondent, dated 29-4-2010.

Ex.R23 — Copy of the settlement of Vijay, dated 29-4-2010.

Ex.R24 — Copy of the enquiry report of Vijay, dated 7-5-2010.

Ex.R25 — Copy of enquiry proceedings of petitioner.

**T. MOHANDASS,**  
Presiding Officer,  
Labour Court, Puducherry.

**GOVERNMENT OF PUDUCHERRY**  
**LABOUR DEPARTMENT**

(G O. Rt. No. 160/Lab./AIL/J/2013, dated 1st November 2013)

**NOTIFICATION**

Whereas, the award in I.D. No. 32/2011, dated 30-5-2013 of the Labour Court, Puducherry in respect of the industrial dispute between the Perunthalaivar Kamarajar Vealan Ariviyal Nilaya Thozhilalar Sangam, Puducherry and the management of Perunthalaivar Kamarajar Krishi Vigyan Kendra, Puducherry, over non-absorption of 48 daily rated labourers on regular basis has been received;

Now, therefore, in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (Central Act XIV of 1947) read with the notification issued in Labour Department's G.O. Ms. No. 20/91/Lab./L, dated 23-5-1991, it is hereby directed by Secretary to Government (Labour) that the said award shall be published in the official gazette, Puducherry.

(By order)

**S. THAMMU GANAPATHY,**  
Under Secretary to Government (Labour).

### தொழிலாளர் நீதிமன்றம், புதுச்சேரி

முன்னிலை : திரு. து. மோகன்தாஸ், எம்.ஏ., எம்.எல்.,  
தலைமை தாங்கும் அலுவலர்.

2013-ஆம் ஆண்டு மே மாதம் 30-ஆம் நாள் வியாழக்கிழமை

தொழிற்சாலை எண் 32/2011

தலைவர்,

பெருந்தலைவர் காமராஜர் வேளாண்  
அறிவியல் நிலைய தொழிலாளர் சங்கம்,  
புதுச்சேரி-9.

. . மனுதாரர்.

எதிர்

மேலாண் இயக்குநர்,

பெருந்தலைவர் காமராஜர் கிரிஷி  
விஞ்ஞான் கேந்திரா,  
புதுச்சேரி-9.

. . எதிர்மனுதாரர்.

இந்த மேல்முறையீடானது 29-5-2013 அன்று இறுதி விசாரணைக்காக என்முன் வந்தபோது, மனுதாரர் தரப்பில் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதி திரு. துரை. ஆறுமுகம் ஆஜர் ஆகியும் மற்றும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் அரசு வழக்குரைஞர் M.V. வைத்திலிங்கம் அவர்கள் ஆஜராகியும் எடுத்துரைத்த வாதங்களைக் கேட்கை செய்தும், வழக்கு சம்பந்தமான ஆவணங்களைப் படித்துப்பார்த்தும், இதுநாள் வரையில் பரிசீலனையில் இருந்து பின்னர், இந்த நீதிமன்றம் வழங்கும்—

தீர்வம்

1947-ம் வருடத்திய தொழிற்சாலைகள் சட்டம் கீழ் மனுதாரர் தரப்பினர் தங்களில் பருவகால தொழிலாளர்களைத் தினக்கூலி தொழிலாளர்களாகவும் தினக்கூலி தொழிலாளர்களை நிரந்தர தொழிலாளர்களாகவும் தகுதிமாற்றம் செய்து அதற்குரிய அலுவலக உத்தரவு வழங்கிட நிர்வாகத்திற்கு உத்தரவிடக் கோரி இந்தத் தொழில் தகராறு தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ளது.

2. மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ள கோரிக்கை மனு விவரம் பின்வருமாறு :

மேற்படி, எதிர்மனுதாரர் பண்ணையில் சுமார் 8 வருட காலத்திற்கு மேலாக பருவகால மற்றும் தினக்கூலி தொழிலாளர்களாக, இணைப்புப் பட்டியல் 1 மற்றும் 2-ல் கண்டுள்ள 90 (42+48) நபர்கள் பணியாற்றி வருகின்றார்கள். பண்ணையில், பல்லாண்டு காலமாக தொடர்ச்சியாக 240 நாட்களுக்குமேல் பணி செய்திருந்தும், பண்ணையின் வழக்கப்படி பருவகாலத் தொழிலாளர்களைத் தினக்கூலி தொழிலாளர்களாகவும், தினக்கூலி தொழிலாளர்களை நிரந்தரத் தொழிலாளர்களாகவும் தகுதிமாற்றம் செய்யவில்லை. அத்துடன், அவர்களுக்கு பொதுவாக அரசு நிர்ணயம் செய்யும் குறைந்தபட்சக் கூலியைக்கூட தரப்படவில்லை. எதிர்மனுதாரரின் பண்ணை நிர்வாகமானது, தனது பண்ணையில் பல்லாண்டு காலமாக பணி செய்துவரும் தொழிலாளர்களைச் சட்டப்படி அவர்களைத் தகுதிமாற்றம் செய்து, அதற்கான உரிய ஆணை மற்றும் ஊதியம் வழங்காமல், அவ்வப்போது அமைகின்ற அரசு அமைச்சர்கள், அதன் சட்டமன்ற உறுப்பினர்களின் வசிக்கேற்ப புதிது புதிதாக ஆட்களைப் பண்ணையில் நியமித்து வருகின்றனர்.

3. மேலும், இப்பிரச்சனையின்மீது தொழிலாளர் துறை அரசு சமரச அதிகாரியின்முன், மனுதாரர் சங்கமானது தொழில் தாவா எழுப்பியபோது, எதிர்மனுதாரர் அளித்திட்ட அதன் பதிலுரையின் 2-வது காலத்தில் “நிலையத்தின் மேலாண்மைக் குழுவின் (Governing Body of Kendra) அனுமதியின்றி மனுதாரர் சங்கத்தின் கோரிக்கையை நிறைவேற்ற முடியாது” என்று கூறப்பட்டது. மேலும் எதிர்மனுதாரர் நிலையத்தில் காலியாக உள்ள நிரந்தரத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை மற்றும் அவ்விடங்களை இட்டு நிரப்பும் முறைகள்பற்றி மனுதாரர் சங்கத்தின் தலைவர் கடந்த 2010-ஆம் ஆண்டில் தகவலறியும் உரிமைச் சட்டத்தின் மூலம் விவரங்களைக் கோரியபோது, 34 இடங்கள் காலியாக உள்ளதாக தகவல் தரப்பட்டது. மேலும், காலியாக உள்ள நிரந்தரத் தொழிலாளர்களின் இடங்களைத் தற்காலிக தொழிலாளர்களைக்கொண்டு நிரப்பப்படுவதாக பதிலளிக்கப்பட்டது. ஆனால், இதுவரை தொழிலாளர்கள் பணிநிரந்தரம் செய்யப்படவில்லை (RTI மூலம் பெற்ற தகவல் கடித நகல் ம.சா.ஆ. 1 ஆக இணைக்கப்பட்டுள்ளது). அடுத்து எதிர்மனுதாரர் நிலையானது தனது நிறுவனம் சங்கங்கள் “பதிவகச் சட்டத்தின் கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட ஒரு கூட்டுறவு அமைப்பாகும். இதற்கு தொழில் தாவா சட்டம் என்பது பொருந்தாது” என்று அரசு சமரச அதிகாரி முன்னர் வாதிட்டனர். ஆனால், மேற்படி அதிகாரி பல்லாண்டு காலம் பணிசெய்துள்ள தொழிலாளர்களைப் பணிநிரந்தரம் செய்யவேண்டுமென்ற சங்கத்தின் கோரிக்கையை பரிசீலிக்கும்படி அறிவுறுத்தியுள்ளார். மனுதாரர் தொழிற்சங்கம் பண்ணைத் தொழிலாளர்களுக்கு தொழில் தாவா சட்டமானது பொருந்தும் என்று உச்ச நீதிமன்றமளித்த தீர்ப்பின் மேற்கோளையும் தனது முறிவறிக்கையில் (failure report) அதை சுட்டிக்காட்டியுள்ளார். (அரசு சமரச அதிகாரியின் முறிவறிக்கையின் நகல் ம.சா.ஆ. 2ஆக இணைக்கப்பட்டுள்ளது).

4. எனவே, இத்துடன் இணைப்புப் பட்டியல் 1-ல் கண்டுள்ள 42 பருவகால தொழிலாளர்களைத் தினக்கூலி தொழிலாளர்களாகவும், இணைப்புப் பட்டியல் 2-ல் கண்டுள்ள 48 தினக்கூலி தொழிலாளர்களை நிரந்தர தொழிலாளர்களாகவும் தகுதிமாற்றம் செய்து அதற்குரிய அலுவலக உத்தரவு வழங்கிட எதிர்மனுதாரர் பண்ணை நிர்வாகத்திற்கு ஆணை வழங்கிடுமாறு மனுதாரர் இம்மனுவை தாக்கல் செய்துள்ளார்.

5. எதிர்மனுதாரர் தாக்கல் செய்த எதிர்மனுவின் சுருக்கம் பின்வருமாறு :

எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் இந்திய Society சட்டம் 1961-ன் கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட ஆராய்ச்சி மற்றும் பயிற்சி அளிக்கும் நிறுவனம். விவசாயிகளுக்கு விஞ்ஞானப்பூர்வமான முறையில் பல விவசாயப் பயிர்களை எப்படிப் பயிரிடுவது என்பது பற்றிய பயிற்சி அளிப்பதோடு ஆராய்ச்சி தளமாகவும் செயல்படுகிறது. புதுச்சேரி அரசு, புதுடெல்லி விவசாய ஆராய்ச்சி நிறுவனம் மற்றும் ஹைதராபாத் அரிசி ஆராய்ச்சி நிறுவனம் சேர்ந்து அளிக்கும் பண உதவி கொண்டு செயல்படுகிறது. விவசாயப் பயிர்களை பயிரிடுவதற்காக அளிக்கப்படும் பயிற்சியின் அங்கமாக, ஆராய்ச்சிக் கூடங்கள் திறக்கப்பட்டு இப்பகுதி விவசாய மக்களுக்காக இந்நிறுவனம் பெரும்பங்காற்றி வருகிறது. சில பருவ காலங்களில் மேலும் பல செயல் திட்டங்கள்

செயல்படுத்தப்பட்டு வருகிறது. இந்தக் கேந்திரத்தில் பணிக்குசேரும் பணியாளர்கள் ஒருசில பருவகாலங்களில் மட்டுமே பணியளிக்கப்படுவதால், இப்பணியாளர்கள் விஷயத்தில் அரசு விதிகள் சரியாக கடைபிடிக்க இயலாது. தினக்கூலி பணியாளர்களையும், சேர்க்கும்போதும் இவர்களுக்கு தற்காலிக பணி அளிக்க இயலும் என்பதால் அரசுப் பணியில் சேருவதற்கு பணியாளர்கள் சேர்க்க கடைபிடிக்கப்படும் முறைகள் கையாளப்படுவதில்லை. இவ்விஷயங்கள், மனுதாரர் சங்கத்தில் உள்ள அங்கத்தினருக்கு நன்கு தெரியும்.

6. தங்களுக்கு அளிக்கப்பட்ட பணி தற்காலிகம் என்றும் ஒருசில காலங்களில் மட்டும் பணி இருக்கும் என்பதும் நன்கு தெரியும். எந்தவொரு கீழ்நிலையிலும் மனுதாரர்கள் நிரந்தரமாக்கப்பட இயலாது. வேலையில்லை என்றால் அன்று சம்பளம் இல்லை என்பது ஏற்கனவே பணியாளர்களுக்குத் தெரியும். இந்நிறுவனத்தில், எவ்வித இடையூறும் இன்றி தொடர்ந்து மனுதாரர் பணிசெய்து வருவதாக மனுவில் குறிப்பிட்டுள்ளார்கள். ஒருசில குறிப்பிட்ட பருவகாலங்களில் மட்டும் தற்காலிக பணியாளர்களாக, பணியாற்றிவரும் பணியாளர்கள் எவரும் அரசியல் தலையீட்டால் நியமிக்கப்படுவதில்லை. இந்நிறுவனம் மேற்கொண்டுவரும் ஆராய்ச்சி நடைமுறைகள், ஆய்வுக்கூட பரிசோதனைகள், தோட்டக்கலை திட்டம், வித்து உற்பத்தி, தோட்டக்கலை செடிகள் உற்பத்தி, மண் மற்றும் நீர்சோதனை, வளர்ப்பு மீன்கள் பற்றிய ஆராய்ச்சி ஆகியவைகள் இங்கு மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. இத்தகு நடவடிக்கைகள், ஒரு சில காலங்களில் தற்காலிக மற்றும் தினக்கூலி தொழிலாளர்களைக் கொண்டு ஒருசில நாட்களுக்குள் செய்து முடிக்கப்பட வேண்டியவையாகும். சில நாட்களில் அதிக வேலைபளு இருக்கும்போது சராசரியாக பணிபுரியும் ஊழியர்கள் மற்றுமின்றி மேலும் சில தினக்கூலி ஊழியர்களைக் கொண்டு முடித்துவைக்கப்படும்.

7. இதற்கு தற்காலிக பணியாளர்கள் பணிநிரந்தரம் கோரமுடியாது. அத்தகு பணிநிரந்தரம் செய்ய வேண்டுமெனில் நிர்வாகத்தில் உள்ளவர்கள் அதற்கான கொள்கை முடிவை மேற்கொள்ள வேண்டும். அத்தகு கொள்கை முடிவை நீதிமன்றத்தின் மூலம் பிறப்பிக்க இயலாது என்று பல தீர்ப்புகளில் உச்ச நீதிமன்றம் கருத்துக்களைக் கூறியுள்ளது. இத்தகு பணியாளர்களைப் பரிதாபப்பட்டு நிரந்தரமாக்கப்பட வேண்டுமென முடிவு செய்தால் இந்நிறுவனம் தொடர்ந்து ஆராய்ச்சி முடிவுகளை மேற்கொள்ள இயலாது. மனுதாரர் தகவல் அறியும் உரிமைச் சட்டம் மூலம் பெற்றுள்ள காலியிடங்களைப் பொறுத்தவரை தினக்கூலி தொழிலாளர்களைக் கொண்டு அப்பதவிகள் நிரப்பப்படவேண்டும். இவ்வழக்கில் மனுதாரர் பல்வேறு நிகழ்வுகளை மறைத்து தனக்குச் சாதகமாக கூறியுள்ளார். இந்நிறுவனம் 1947-ன் சட்டத்தின் கீழ் செயல்படவில்லை. இந்நிறுவனத்தில் பணிபுரிபவர்களுக்கு புதுச்சேரி அரசுப் பணியாளர்கள் சட்டம் மட்டுமே பொருந்தும். தக்க நீதிமன்றத்தை நாடி பணியாளர்கள் பணிநிரந்தரம் செய்ய கோர வேண்டும், இம்மனு தள்ளுபடி செய்யப்பட வேண்டும்.

8. இம்மனுவில் தீர்வுக்கு எழும் எழுவினாக்கள்:

மனுதாரர் தரப்பில், மனுதாரர் தரப்பு சங்க நிர்வாகி ம.சா.1ஆக விசாரிக்கப்பட்டு ம.சா.ஆ.1 மற்றும் 2 ஆவணங்களாக குறியீடு செய்யப்பட்டது. எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் கண்காணிப்பாளர் மற்றும் கணக்காளரான சிவ. இளங்கோ என்பவர் எ.ம.சா.1 ஆக விசாரிக்கப்பட்டு எ.சா.ஆ.1-ஆக குறியீடு செய்யப்பட்டுள்ளது.

எழுவினாக்கள்:

(1) இம்மனுவில் கோரியபடி அலுவலக ஆணை வழங்கிட எதிர்மனுதாரருக்கு எதிராக உத்தரவிட இயலுமா?

(2) எப்பரிகாரம் மனுதாரருக்குக் கிடைக்கும்?

எழுவினாக்கள் 1 மற்றும் 2:

மனுவுடன் இணைக்கப்பட்ட பட்டியல் 1 மற்றும் 2ல் கண்டுள்ள 90 நபர்கள் சுமார் 8 வருடங்களுக்கு மேலாக எதிர்மனுதாரர் பண்ணையில் பருவகால மற்றம் தினக்கூலி தொழிலாளர்களாக பணிசெய்து வருவதாகவும், ஆனால் அவர்களைத் தகுதிமாற்றம் செய்து அதற்கான உரிய ஆணை மற்றும் ஊதியம் வழங்காமல் அவ்வப்போது அமையும் அரசு தங்கள் வசதிக்கேற்ப புதிய ஆட்களை நியமித்து வருவது தொழிலாளர் நலச் சட்டங்களை மீறுவதாக உள்ளதாகும் எனவும் தொழிலாளர்களாக 8 வருட காலத்துக்கும் மேலாக பணிபுரிந்து வருகின்ற 42 பருவகால தொழிலாளர்களைத் தினக்கூலி தொழிலாளர்களாகவும், 48 தினக்கூலி தொழிலாளர்களை நிரந்தர தொழிலாளர்களாகவும் தகுதி மாற்றம் செய்து பணியளிக்கவும் அதற்குரிய ஆணை வழங்கிட எதிர்மனுதாரருக்கு உத்தரவிட வேண்டுமென ம.சா. 1 தனது பிரமாண பத்திரத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளார்.

9. தகவல் அறியும் உரிமைச் சட்டத்தின்கீழ் பெறப்பட்ட கடித நகல் ம.சா.ஆ.1 ஆகும். இதில் 21-1-2010-ல் ரெகுலர் மஸ்தூர் 34 பதவிகளும், செயல் விளக்க உதவியாளர் 2 பதவிகளும், களப்பணியாளர் 1 பதவியும் எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தில் காலியாக உள்ளதாக கண்டிருக்கிறது. புதுச்சேரி சமரச அலுவலர் முன்னர் இரு தரப்பினருக்கும் இடையே பேச்சுவார்த்தை நடத்திய பின்னர் அரசுக்களித்த சமரச முறிவறிக்கை ம.சா.ஆ.2 ஆகும். மனுதாரர் கோரிக்கையை பரிசீலிக்க அறிவுறுத்தப்பட்டதாகவும் ஆனால் புதிய நபர்களை பணியில் அமர்த்தக் கூடாது என அரசு உத்தரவு நடைமுறையில் உள்ளதால் மனுதாரரின் கோரிக்கையை ஏற்க இயலாது என நிர்வாகம் கூறியதாகவும் ம.சா.ஆ.2-ல் குறிப்பிட்டுள்ளது.

10. எதிர்மனுதாரர் தரப்பு எ.சா.1 தாக்கல்செய்த பிரமாண பத்திரத்தில் குறிப்பிடுகையில் தங்கள் நிறுவனம் இந்திய Society சட்டம் 1961-ன்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்டு ஆராய்ச்சி மற்றும் பயிற்சியளிக்கும் நிறுவனமாக உள்ளதாலும் விவசாயிகளுக்கு விஞ்ஞானப் பூர்வமாக பல்வேறு விவசாய பயிர்கள் தொடர்பான ஆராய்ச்சி மற்றும் பயிற்சியளிக்கப்படுவதாகவும் புதுடெல்லி இந்திய விவசாய ஆராய்ச்சி நிறுவனம், ஹைதராபாத் அரிசி ஆராய்ச்சி நிறுவனம் மற்றும் புதுச்சேரி அரசு ஆகியோர்கள் வரையறை செய்யும் திட்டங்களை நிறைவேற்றுவதே இப்பண்ணையின் நோக்கமாகும் எனவும் குறிப்பிட்டுள்ளார். மேலும் விஞ்ஞானப் பூர்வமான உயர்வாக பயிர்கள் செய்ய விவசாயிகளுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும், மேலும் பல்வேறு நெற்பயிர்

ஆராய்ச்சி செய்யவும், விதைகள் உற்பத்தி செய்யவும் மேற்படி நிறுவனங்களால் நிதி ஒதுக்கப்படுவதாகவும், இப்பகுதி விவசாய மக்களுக்காக செயல்படும் இத்திட்டங்களுக்கு பருவகால மற்றும் தற்காலிக தொழிலாளர்கள் மட்டுமே தேவை என்றும் பிரமாணப்பத்திரத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

11. சில பருவகாலங்களில் மட்டுமே தொழிலாளர்கள் தேவைப்படுவதால் மற்ற பருவகாலங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு பணி தர இயலாது என்றும் மேலும் வேலையில்லா நாட்களில் அத்தொழிலாளர்களுக்கு சம்பளம் இல்லை என்ற விஷயம் தொழிலாளர்களுக்கு தெரியப்படுத்தப்பட்டுள்ளது என்றும், அது போலவே வேலையில்லா நாட்களில் சம்பளம் வழங்கப்படுவதில்லை என்றும், ஆராய்ச்சி மற்றும் பயிற்சி நிறுவனமாக உள்ளதால் தொழிற்சாலை போல வருவாய் இல்லாத நிலையில் இது தொழிற்சாலை எனக் கருத வாய்ப்பேயில்லை என எதிர்மனுதாரர் தரப்பு வழக்குரைஞர் வாதமிட்டார். தொழிற்சாலை (industry) என்றால் தொழிற் தகராறு சட்டம் 1947 பிரிவு 2(j)-ன் பிரிவினும் தொழிலாளி (workman) என்றால் யார் என்பது பற்றி பிரிவு 2 (s)-ன் கீழும் கீழ்க்கண்டவாறு வரையறை செய்யப்பட்டுள்ளது.

*Section 2(j) :* “industry” means any business trade undertaking, manufactures or calling of employers and includes any calling, service, employment, handicraft, or industrial occupation or avocation of workmen;

*Section 2(s):* “workman” means any person (including an apprentice) employed operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and for the purpose of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute....

12. மனுதாரர் தரப்பின் அறிவார்ந்த தொழிற்சங்க பிரதிநிதி வாதிடுகையில் மனுதாரர் தொழிற்சங்க தொழிலாளிகள் தொடர்ச்சியாக 240 நாட்களுக்கு மேல் பல்லாண்டுகளாக பணி செய்வதால் ம. சா. ஆ. 1-ல் கண்ட காலியிடங்களை மனுதாரர் தரப்பு தொழிலாளிகளைக்கொண்டு நிரப்ப உத்தரவிட வேண்டியது அவசியமாகிறது என்றும் நிரப்பாமல் காலம் கடத்துவது, தொழிலாளர் நலச் சட்டங்களுக்கு விரோதமாக உள்ளது என்றும் ஏற்கனவே இது போன்ற காலி பணியிடங்களைத் தினக்கூலி ஊழியர்களைக்கொண்டு நிரந்தர தொழிலாளர்களாகவும் பருவகால தொழிலாளர்களைத் தினக்கூலி தொழிலாளர்களாகவும் இப்பண்ணையில் நியமித்துள்ளார்கள் என்றும் எடுத்துரைத்தார். Bangalore water supply வழக்கில் கருத்து கூறியபடி இம்மனுதாரர்களுக்கும் ‘தொழிலாளிகள்’ என்ற வரையறைக்குள் வருகிறார்கள் என்றும் மேலும் அவர் எடுத்துரைத்தார். ஆனால் எதிர்மனுதாரர் பண்ணை ஓர் ஆராய்ச்சி பண்ணை என்றும் இது தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்குள் வராது என்றும் மேலும் மனுதாரர் தரப்பினரை நிரந்தரமாக கொள்கை முடிவுகளை ‘ஆளுகைக் குழு’ மட்டுமே நிறைவேற்ற இயலுமென்றும், ஆகவே இம்மனுவில் உள்ள கோரிக்கைகளை ஏற்க இயலாது என்றும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் ஆஜரான அரசு வழக்குரைஞர் எடுத்துரைத்தார்.

13. எதிர்மனுதாரர் தரப்பு நிர்வாக தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்குள் வராது என்று எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் எடுத்துரைக்கப்பட்டுள்ளதால் எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் தொழிற்சாலை என்ற வரையறைக்குள் வருகிறதா? இல்லையா? என்பதை தற்போது நாம் ஆய்வு செய்ய வேண்டியுள்ளது. விவசாயிகளுக்கு பயிற்சியும் மற்றும் விஞ்ஞானப்பூர்வமான உயர்வாக பயிர்கள் பற்றிய ஆராய்ச்சியும் எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தில் செயல்படுத்தப்படுவதாக கூறும் கூற்றுகள் மனுதாரர் தரப்பில் மறுக்கப்படவில்லை. மேலும், புதுடெல்லி இந்திய விவசாய

ஆராய்ச்சி நிலையம், ஹைதராபாத் அரிசி ஆராய்ச்சி நிலையம், புதுச்சேரி அரசு ஆகியோர் இணைந்து தீட்டப்படும் திட்டங்களை இங்கு செயல்படுத்துவதும் மறுக்கப்படவில்லை. ஆராய்ச்சி மற்றும் விவசாயிகளுக்கு பயிற்சி அளிக்கப்படும் நிறுவனமாக உள்ள இந்த நிறுவனத்திற்கு செலவு என்பதே அதிகம் என்றும் தொழிற்சாலை போல வருவாய் இல்லாத நிலையில் இது தொழிற்சாலை எனக் கருத வாய்ப்பேயில்லை என எதிர்மனுதாரர் தரப்பு வழக்குரைஞர் வாதமிட்டார். தொழிற்சாலை (industry) என்றால் தொழிற் தகராறு சட்டம் 1947 பிரிவு 2(j)-ன் பிரிவினும் தொழிலாளி (workman) என்றால் யார் என்பது பற்றி பிரிவு 2 (s)-ன் கீழும் கீழ்க்கண்டவாறு வரையறை செய்யப்பட்டுள்ளது.

*Section 2(j) :* “industry” means any business trade undertaking, manufactures or calling of employers and includes any calling, service, employment, handicraft, or industrial occupation or avocation of workmen;

*Section 2(s):* “workman” means any person (including an apprentice) employed operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and for the purpose of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute....

14. பிரிவு 2(j)-ன்படி தொழிற்சாலை என்பது வியாபாரம் செய்யும் இடமாகவும், உற்பத்தி மற்றும் ஏதாவது தொழில் நடைபெறும் இடமாகவும் தொழிலாளிகள் பணிபுரியும் இடமாகவும் 7-4-1978-ல் உச்ச நீதிமன்றம் பிறப்பித்த பெங்களூர் வாட்டர் சப்ளை எதிர் எ. ராஜப்பா மற்றும் பலர் என்ற வழக்கில் பல்வேறு முன்தீர்ப்புகளில் கருத்துக்கள் விவாதிக்கப்பட்ட பின்னர் முடிவாக எடுத்தியம்பிய அந்தத் தீர்ப்பு இன்றுவரை பின்பற்றப்பட்டு வருகிறது. அதன்படி தொழிற்சாலை என்பதற்கு அவ்விடத்தில் உற்பத்தி மற்றும் லாபம் மட்டுமே இருக்க வேண்டும் என்ற கட்டாயம் இல்லை என்றும் பள்ளிகள், கல்லூரிகள், மருத்துவமனைகள், தர்மகாரியங்களில் ஈடுபடும் நிறுவனங்கள், சமூக சேவை நிறுவனங்கள் ஆகியவைகளும் கூட industry என்ற வரையறைக்குள் வருகின்றன என்றும் உச்ச நீதிமன்றம் தெளிவு படுத்தியிருக்கிறது. ஏதாவது ஒரு தொடர்ந்த செயல்பாடு முதலாளி மற்றும் தொழிலாளிகள் கூட்டு முயற்சியால் செயல்முறைப்படுத்தப்படும் இடமும் கூட்டுறவு சங்கங்களும், ஆராய்ச்சி நிறுவனங்களும் கூட industry என்ற வரையறையில் வருகின்றன எனவும் அத்தீர்ப்பில் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ளது.

[1978] 2 SCC 213 :

*Bangalore Water Supply and Sewerage Board Vs. A. Rajappa and others:*

The Supreme Court overruled the decisions given in the earlier cases and laid down the following conclusions:

(a) If there is systematic activity, organised by co-operation between employer and employee for the production of distribution of goods and services, to satisfy human want “*prima facie*” then it is an industry.



(b) The venture may be in the public, joint, private or other sector and the absence of profit motive is irrelevant.

(c) It is important that there is employer-employee relationship. Even if the organisation is for philanthropic purposes, it is an 'industry'.

(d) An organised activity possessing all the above elements although there is no trade of business, is 'industry',

(e) The following are included under the term 'industry', if they fulfil the above conditions:

- (i) Professions
- (ii) Clubs
- (iii) Educational Institutions
- (iv) Co-operatives
- (v) Research Institutions
- (vi) Charitable projects.

(f) A pious or altruistic mission may employ many persons but there is no master and servant relationship.

(g) If there is mixture of activities, consisting of 'industrial and non-industrial' services then the dominance nature of services will decide whether it is an industry or not.

(h) Strict sovereign functions are exempted and not the welfare activities or economic adventures undertaken by Government or statutory bodies.

(i) In departments discharging, sovereign functions if there are units which are industries and if they are severable they are considered industries.

Thus, the bangalore water supply and Sewage Board Vs. A. Rajappa overruled and the provisions decisions and the definition of the term 'industry' has since been modified.

15. மேற்படி முன்தீர்ப்பில் முடிவு கூறிய உச்ச நீதிமன்றம் ஆராய்ச்சி நிறுவனங்களும், தர்ம ஸ்தாபனங்களும் கூட தொழிற்சாலை சட்டப்படிக்கு industry என்ற வரையறைக்குள் வருவதாக கருத்து கூறியுள்ளது. எதிர்மனுதாரர் பண்ணையில் விவசாய ஆராய்ச்சி செய்வது, விவசாயிகளுக்கு உயர் ரக பயிர்கள் வளர்ச்சிபற்றிய பயிற்சி அளிப்பதும் ஆகும் என எ.சா.1 கூறினார். தனது அலுவலக நிர்வாகத்தில் நிரந்தர மஸ்தூர் தொழிலாளர்கள் 90 பேர் தற்போது வேலை செய்வதாகவும் கூறினார். உயர் ரக பயிர் வகைகள் பயிரிடுவது பற்றிய ஆராய்ச்சி மற்றும் பயிற்சி அளிக்கும் பண்ணையாக தொடர்ந்து செயல்படுவதாகவும் எ.சா.1 கூறுகிறார். பணிபுரியும் மஸ்தூர் தொழிலாளர்களுக்கு சட்டபூர்வமாக கொடுக்கப்படவேண்டிய விடுப்புகள் தரப்படும் எனவும் கூறினார். அவர் தனது பண்ணையில் தொடர்ந்து விவசாய ஆராய்ச்சி மற்றும் அது தொடர்பான பயிற்சி அளிப்பதாகவும் மேலும், சுமார் 90 நபர்களுக்குமேல் தொழிலாளர்கள் உள்ளதால் இந்நிறுவனம்

மேற்படி முந்தைய தீர்ப்பில் கண்ட கருத்துக்களின்படி தொழிற்சாலை சட்டம் பிரிவு 2(s)-ன்படி வருவதாகவே அறியமுடிகிறது. மனுதாரர் தரப்பில் சொல்லப்பட்ட பட்டியல் 1, 2-ல் பருவகால தொழிலாளர்களாகவும், தினக்கூலி தொழிலாளர்களாகவும் இருப்பது பற்றியும் கருத்துக்கு ஆட்சேபணை ஒன்றும் எதிர்மனுதாரர் தெரியபடுத்தவில்லை. ஆனால், தினக்கூலி தொழிலாளர்களுக்கு வேலையிருந்தால் மட்டுமே வேலை தரப்படும் என்றும், வேலையில்லை என்றால் சம்பளம் இல்லை என்றும், சில பருவகாலங்களில் மட்டுமே பருவகால தொழிலாளர்களுக்கு பணிதரப்படும் என்றும் மனுவில் கோரிய பரிகாரத்தை அளிக்க வேண்டுமெனில் பண்ணையின் ஆளுகைக் குழு மட்டுமே முடிவு எடுக்க வேண்டும் எனவும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பு வழக்குரைஞர் எடுத்துரைத்தார்.

16. மனுவில் குறிப்பிடப்பட்ட தொழிலாளிகள் பல வருடங்களாக பணிபுரிந்து வருவதால் 240 நாட்களுக்கு மேலாக பணிபுரிந்ததாக நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளதாக மனுதாரர் தரப்பில் எடுத்துரைக்கப்பட்டது. ஆனால், பிரிவு 2(s)-ன் படிக்கு மனுதாரர்கள் தொழிலாளிகளாக பணிபுரிந்து வந்ததற்கான ஆதாரம் எதுவும் தாக்கல் செய்யவில்லை என்பதால் அவர்கள் 240 நாட்களுக்குமேலாக பணிபுரிந்து வந்ததாக நிரூபணம் ஆகவில்லை என எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் எடுத்துரைக்கப்பட்டது. இம்மனுவில், கண்ட தொழிலாளிகள் தினக்கூலிகளாகவோ, பருவகால தொழிலாளிகளாகவோ தங்கள் பண்ணையில் பணிபுரியவில்லை என எதிர்மனுதாரர் திட்டவட்டமாக குறிப்பிடவில்லை. சட்டப்படி இயங்கும் எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தில் எத்தனை நபர்கள் எந்தப் பதவியில் பணிபுரிகிறார்கள் என்றும் எவ்வளவு சம்பளம் பெறுவார்கள் என்பதற்கும் பதிவேடுகள் பராமரிக்கப்பட வாய்ப்பிருக்கிறது. மனுதாரர்கள் பற்றிய ஆவணங்கள் எதுவும், எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் ஆஜர் படுத்தப்படவில்லை. இவ்வாறு, ஆஜர் படுத்தப்படாதது ஒரு பெருத்த குறையாகும். சமுதாயத்தின் கீழ்த்தட்டில் வாழ்ந்துவரும் தினக்கூலி மற்றும் பருவகால தொழிலாளிகள் அப்பண்ணையில் பணிபுரிந்து பற்றிய ஆவணங்களை ஆஜர் செய்வார்கள் என நாம் எதிர்பார்க்க இயலாது. மேலும், பிரிவு 2(s)-ன் படிக்கு பயிற்சிபெறும் நபரும் 'தொழிலாளி' ஆவார் என்றும் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் கடின வேலை செய்யும் நபரும் 'தொழிலாளி' ஆவார் என்றும், மேலும் மேற்பார்வை போன்ற துறைகளில் ஈடுபட்டு பணி செய்பவர்களும் தொழிலாளிகள் ஆவார் என்றும், தினக்கூலி தொழிலாளியும் தொழிலாளியே ஆவார் என்றும் பல்வேறு முன்தீர்ப்புகள் சுட்டிக்காட்டியிருப்பதை நாம் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியது அவசியமாகிறது.

17. இவ்வழக்கில் குறிப்பிட்ட தினக்கூலி தொழிலாளிகள், பணி கிடைக்கும் காலங்களில் அவர்களுக்கு பணியளித்து சம்பளம் தரப்படும் என்றும், பணியில்லாத காலங்களில் அவர்களுக்கு சம்பளம் இல்லை என்றும் எ.சா.1-ன் கூற்றின் மூலம் தெரியவருகிறது. ஒரு சில பருவகாலங்களில் மட்டுமே, சில ஆராய்ச்சி மற்றும் பயிற்சி திட்டங்கள் நடைபெறுவதால், அப்பருவகாலத்தில் மட்டுமே சில தொழிலாளர்களை பணியமர்த்திக்கொள்வது வழக்கம் எனவும் அந்தவகையில் பருவகால பணியமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளிகளுக்கு அப்பருவகாலத்தில் மட்டுமே சம்பளம் அளிக்கப்படும் என்றும் தெரியவருகிறது. இந்த இரு வகையான தொழிலாளர்களும்

இப்பண்ணையின் நலனுக்காக தொடர்ந்து தங்கள் உடல் உழைப்பை அளித்து வரும்போது, தற்போது காலியாக உள்ள நிரந்தர பணியாளர் பதவிக்கு தங்களை நியமிக்கவேண்டும் என்று கோருகிறார்கள். தற்போது பண்ணையில் ம.சா.1-ன்படிக்கு பதவிகள் காலியாக உள்ளதாகவும் தெரியவருகிறது. மேலும், எ.சா.1. கூறுகையில் தற்போது 45 பணியிடங்கள் இப்பண்ணையில் காலியாக உள்ளதாக தெரிவித்தார்.

18. முதலாளி- தொழிலாளி உறவு சுமுகமாக இருக்கும்போது மட்டுமே உற்பத்தி பெருக்கம், வியாபார உயர்வு ஏற்பட்டு நாடு முன்னேற வாய்ப்பிருக்கிறது. இத்தருணத்தில், ஏற்கனவே பணிசெய்யும் தொழிலாளர்களுக்கு வேண்டிய அனைத்து சலுகைகளையும் அளித்து தன்னிறைவான வாழ்க்கை வாழும்போதுதான் தங்கள் பணியில் அவர்கள் முழு கவனம் செலுத்த முடியும். அதிகார வர்க்கத்தின் ஆதிக்க செயல்பாடு தலைதூக்கக் கூடாது என்ற எண்ணத்தின் அடிப்படையில் தான் தொழிலாளர் நலச் சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டுள்ளன. தொழிலாளர்கள், சமுதாயத்தின் அடித்தளத்தில் இருக்கும்போது அவர்கள் முதலாளிக்கு எதிராக நேரடியாக போட்டியிட இயலாது; ஆனாலும், தொழிலாளர் நலசட்டங்களை தங்களுக்கு சாதகமாக பயன்படுத்திக்கொண்டு வீணான சச்சரவுகளிலும் தொழிலாளர்கள் ஈடுபடக்கூடாது. இத்தருணத்தில் கீழ்க்கண்ட முன் தீர்ப்புகளை நினைவுகூற விரும்புகிறேன்.

2005 (3) L.L.N. 719 (Madras):

*National Small Industries Corporation Ltd., Chennai Vs. Presiding Officer, I Additional Labour Court, Madras and another:*

“The whole approach of industrial law is that the employer and employee do not stand on an equal bargaining position, industrial law recognises that the workers are in a weaker position than the employers who have financial resources, management skills, connections etc. Hence the whole object of industrial law is to help weaker section in the society (the workmen) and given them protection from exploitation. There can be no estoppel against a person, who accepts his designation as an apprentice, but later on raise a plea that in fact he was not an apprentice but was doing the work of a workman”.

1982 I LLJ 33 S.C.:

*Workmen of M/s. Williamson Magor and Co. Ltd., Vs. William Magor and Company Limited:*

“This court in the case of K.C.P. Employees Association, Madras Vs. Management of K.C.P. Limited, Madras and other reported in (1977 I LLJ 322) observed:

“In industrial law, interpreted and applied in the prospective of Part-IV of the Constitution, the benefit of reasonable doubt, on law and facts, if there be such doubt must go to the weaker section, labour. The Tribunal will dispose of the case making this compassionate approach but without over stepping the proved facts”.

19. இம்மனுதாரர்கள், தினக்கூலி மற்றும் பருவகால தொழிலாளிகளாக இப்பண்ணையில் பணி செய்து வருவதற்குரிய ஆதாரம் எதிர்மனுதாரர் பண்ணையில் வைத்திருக்க வாய்ப்பிருக்கிறது. ஏற்கனவே, இப்பண்ணையின் வளர்ச்சிக்காக பணிசெய்யும் இத்தொழிலாளர்கள் இப்பண்ணையில் உள்ள பணிகள் பற்றிய விவரங்கள் அனைத்தும் தெரிந்து பயிற்சியும் பெற்றவர்களாக இருக்கிறார்கள். இத்தகு தொழிலாளர்களை ஏற்கனவே இதற்கு முன்னால் இப்பண்ணையில் நிரந்தரமாக்கப்பட்டுள்ளதாக கூறும் மனுதாரர் தரப்பு கூற்று மறுக்கப்படவில்லை. அத்தகு உரிமையை இம்மனுதாரர்கள் கோருவதில் வியப்பு ஏதுமில்லை. இவைகளைத் தவிர வேறு புதிய நபர்களை நிரந்தர பதவிகளில் சேர்க்க அனுமதித்தால் இப்பண்ணையாளர்களின் எதிர்காலம் கேள்விக்குறியாக வாய்ப்புள்ளது. மேலும், இப்பண்ணையின் ஆளுகைக் குழுவின் முடிவிற்பேரில் தான் நிரந்தரப்பணியாளர்களை நியமிக்க இயலும் என்ற எதிர்மனுதாரர் தரப்பு வாதம் ஏற்கும் அளவில் இல்லை. இத்தொழிலாளர்கள் கோருவதுபோல் நிரந்தரமாக்க ஆணை பிறப்பிக்க எதிர்மனுதாரருக்கு உத்தரவிட இயலாது என்றும், ஏனெனில், அத்தகு முடிவு எதிர்மனுதாரர் தரப்பு ‘Policy decision’ ஆகும் என்றும், அத்தகு முடிவை இப்பண்ணையின் ‘ஆளுகைக் குழு’ மட்டுமே முடிவு செய்ய இயலும் என்றும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் ஆஜரான அறிவார்ந்த அரசு வழக்குரைஞர் வாதிட்டார். இம்மனுதாரர்கள் ‘தொழிலாளிகள்’ என்ற வரையறைக்குள் வருவதாக நாம் அறிகின்றபோது அவர்களுக்குரிய தொழில் சார்ந்த பிரச்சனைகள் பற்றி தீர்த்துக்கொள்ள தொழிற்சாலை சட்டப்படி பரிகாரம் கோர இந்நீதிமன்றத்தை அணுகியதில் பிரச்சனை இருப்பதாக நாம் அறிய முடியவில்லை. மேலும், இத்தகு நேரங்களில் தொழிலாளர் நீதிமன்றம் தனது கடமையினை சுமுக நீதி கண்ணோட்டத்தில் பார்த்து முதலாளி-தொழிலாளி இடையே அமைதி ஏற்படுத்தும் நோக்கத்தில் செயல்பட வேண்டும் என உச்ச நீதிமன்றம் கருத்து கூறியுள்ளதை நாம் கவனிக்கத் தவறக் கூடாது. இத்தருணத்தில், கீழ்க்கண்ட உச்ச நீதிமன்ற தீர்ப்பை கருத்தில் கொள்ள வேண்டியது அவசியமாகிறது.

1962 AIR (SC) 486, 1961 (2) LLJ 3:

*Bidi, Bidi Leaves and apos; and Tobacco Merchants Association Vs. State of Bombay:*

.....It is well settled that industrial adjudication under the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) is given wide powers and jurisdiction to make appropriate awards in determining industrial dispute brought before it. An award made in an industrial adjudication may impose new obligations on the employer in the interest of social justice and with a view to secure peace and harmony between the employer and his workmen and full co-operation between them. Such an award may even alter the terms of employment if it is thought if and necessary to do so. In deciding industrial disputes the jurisdiction of the Tribunal is not confined to the administration of justice in accordance with the law of contract Mukherjee, J,

as he then was, has observed in The Bharat Bank of Ltd., Delhi V. Employees The Bharat Bank Limited, Delhi [(1950) S.C.R.459,513] the Tribunal 'can confer rights and privileges on either party which it considers reasonable and proper, though they may not be within the terms of any existing agreement. It has not merely to interpret or give effect to the contractual rights and obligations between them which it considers essential for keeping industrial peace. "Since the decision of the Federal Court in Western India Automobile Association V. Industrial Tribunal, Bombay [A.I.R. (1949) F.C. 111, (1949) F.C.321], it has been repeatedly held that the jurisdiction of Industrial Tribunals is much wider and can be reasonably exercised in deciding industrial disputes with the object of keeping industrial peace and progress (*vide*: Rohtas Industries, Ltd., V. Brijnandan Pandey [1959 S.C.R. 800]; the Patna Electric Supply Co. Ltd., V. The Patna, S. Electric Supply Workers Union [1959] Supp. 2 S.C.R. 761]. Indeed, during the last ten years and more industrial adjudication in this country has made so much progress in determining industrial disputes arising between industries of different kinds and their employees that the jurisdiction and authority of industrial tribunals to deal with such disputes with the object of ensuring social justice is no longer seriously disputed. But, it is necessary to remember that no claim can be made for such broad jurisdictional power by the respondent when it purports to issue a notification under the provisions of the Act. These powers and authority would necessarily be conditioned by the relevant provisions under which it purports to act, and the validity of the impugned notification must therefore be judged not by general considerations of social justice or even considerations for introducing industrial peace: they must be judged solely and exclusively by the test prescribed by the provisions of the statute itself.....

20. மேற்படி முன்தீர்ப்பில் உச்ச நீதிமன்றம் கருத்து கூறும்போது “ஒரு தீர்வம்” வழங்கும்போது தொழிலாளி-முதலாளி இடையே இருதரப்பின் ஒத்துழைப்புடன் அமைதியான சூழ்நிலை ஏற்படவும் சமூக நீதி கிடைத்திடவும் முதலாளி சில கடமைகள் ஆற்றிட வேண்டும் என்று தொழிலாளர் நீதிமன்றம் உத்தரவிடலாம் என கருத்து கூறியுள்ளது. அங்ஙனம், முதலாளிக்கு உத்தரவிடக் கூடிய அதிகாரம் தொழிற்சாலை சட்டம் அளித்துள்ளதாக கூறிய உச்ச நீதிமன்றம் தக்கசமயத்தில் தக்க நேரத்தில் இத்தகு உத்தரவுகளை தொழிலாளர் நீதிமன்றம் பிறப்பிக்க வேண்டும் என கருத்து கூறியுள்ளதை நாம் கவனிக்க வேண்டும். ஆகவே, “ஆளுகைக் குழு” முடிவு எப்போது தெரிவிக்கும் என்பது பற்றி ஏதும் எதிர்மனுதாரர் கூறவில்லை. அதே நிலையில் விட்டு விட்டால், இதே நிலை நீடித்து நிர்வாகம் மேலும் காலம் கடத்த வாய்ப்பு உள்ளது. இத்தருணத்தில் இந்நீதிமன்றம் தக்க உத்தரவை பிறப்பிக்கவிலையையாயின்,

மேற்படி உச்ச நீதிமன்றம் கூறியுள்ள அறிவுறுத்தல்கள் பயனற்றுப் போகும் வாய்ப்பு உள்ளது என்பதையும் நாம் மனதில் கொள்ள வேண்டும். இதேபோன்ற தொழிலாளர்களை இப்பண்ணையில், ஏற்கனவே நிரந்தரமாக்கப்பட்டிருக்கும் போது அதே அளவுகோலை கருத்தில்கொண்டு இத்தொழிலாளர்களையும் பணியமர்த்துவதில் எவ்வித சிக்கலும் இருப்பதாக நம்மால் கருத முடியவில்லை. பிரிவு 2(1)ன்படி இப்பண்ணை, தொழிற்சாலை என்றும் பிரிவு 2(1)ன்படி இம்மனுதாரர்கள் தொழிலாளிகள் என்ற வரையறையில் வருவதாலும், மேலும் தொ.த. சட்டம் இரண்டாம் அட்டவணையில் கண்டபடி மனுதாரர் அட்டவணை 6-ல் கண்ட சரத்துப்படி மனுதாரர்களை மனுவில் கோரியபடி பணியில் பணிநியமிக்க பரிகாரம் அளிக்கலாம் என நான் கருதுகிறேன்.

முடிவில், மனுவுடன் கூடிய இணைப்பு பட்டியல் 1 மற்றும் 2 ஆகியவற்றில் கண்டுள்ள தொழிலாளர்களை பணிமூப்பு அடிப்படையில் காலியாக உள்ள நிரந்தர பதவிகளில் நிரப்ப உத்தரவிடப்படுகிறது. மீதமுள்ள பட்டியல் தொழிலாளர்களையும் பணிமூப்பு அடிப்படையில் மனுவில் கோரியபடி தகுதிமாற்றம் செய்து அதற்குரிய ஆணை வழங்கிடுமாறு உத்தரவிடப்படுகிறது. செலவுத்தொகை இல்லை.

என்னால் சொல்லப்பட்டு, தட்டச்சரால் தட்டச்சு செய்யப்பட்டு, 2013-ம் ஆண்டு மே மாதம் 28-ம் நாள் அவையறிய பகரப்பட்டது.

**T. மோகன்தாஸ்,**

தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,  
தொழிலாளர் நீதிமன்றம், புதுச்சேரி.

விசாரிக்கப்பட்ட சாட்சிகளின் பட்டியல்

மனுதாரர் தரப்பில்:

ம.சா.ஆ.1 — H. ராமகிருஷ்ணன் (சங்க நிர்வாகி)

எதிர்மனுதாரர் தரப்பில்:

எ.ம.சா.1 — சிவ. இளங்கோ (எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் கண்காணிப்பாளர் மற்றும் கணக்காளர்).

குறியிடப்பட்ட ஆவணங்களின் பட்டியல்

மனுதாரர் தரப்பில்:

எண் தேதி ஆவண விவரம்

ம.சா.ஆ.1 2-2-2010 RTI மூலம் பெற்ற தகவல் கடித நகல்.

ம.சா.ஆ.2 30-12-2010 அரசு சமரச அதிகாரியின் முறிவறிக்கை நகல்.

எதிர்மனுதாரர் தரப்பில்:

எ.சா.ஆ.1 8-5-2013 Authorisation letter (பரிந்துரைக் கடிதம்).

**T. மோகன்தாஸ்,**

தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,  
தொழிலாளர் நீதிமன்றம், புதுச்சேரி.